

Laporan Hasil Penelitian

**PENGUATAN KOMPETENSI PROFESIONAL KOMUNITAS
GURU MELALUI PERBAIKAN KINERJA BERKELANJUTAN
PADA KKG PAI KOTA MAKASSAR**



M. YUSUF T.
MUHAMMAD RUSYDI RASYID
MUHAMMAD RAPI

DIBIYAI OLEH:
DIPA APBN UIN ALAUDDIN MAKASSAR
PUSAT PENELITIAN DAN PENERBITAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR

TAHUN 2016

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kegiatan merancang pembelajaran adalah aktifitas yang membutuhkan intensitas dan kecermatan tinggi agar rumusan instruksional yang dihasilkannya dapat berfungsi optimal dalam mencapai tujuan. Dari berbagai sisi, keperluan tersebut terasa lebih penting karena perkembangan faktor-faktor yang mempengaruhi manusia dalam berpikir, bertindak dan belajar, langsung tidak langsung, juga mempengaruhi pembelajaran.

Peningkatan mutu pembelajaran sebagai bagian integral dari reformasi pendidikan saat ini telah memasuki fase transformasi yang ditandai dengan perbaikan menyeluruh komponen dan aspek pendukung pelaksanaan kurikulum nasional. Melalui UU. No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pondamental pendidikan yang etatis telah beralih ke pemberdayaan dimana unit terkecil pembelajaran yaitu kelas berkekuatan untuk mengembangkan metode, strategi maupun taktik untuk mencapai tujuan pembelajaran yang sesuai dan dibutuhkan. Secara nasional, perubahan tersebut telah direspon dengan perubahan-perubahan hingga ke lingkup mikro pendidikan termasuk kurikulum.

Kurikulum 2013 yang dicanangkan sejak tahun 2012 adalah salah satu komponen penting transformasi tersebut. Kurikulum 2013 pada hakekatnya adalah upaya terpadu untuk merekonstruksi kompetensi lulusan dengan materi atau bahan; dengan proses pembelajaran; dan dengan evaluasi

pembelajaran. Setelah mengalami uji coba dan implementasi pada sekolah di wilayah terbatas, kurikulum 2013 ternyata dipandang belum siap memaksa pemerintah menunda implementasinya sampai dipandang cukup untuk didifusikan dalam skala nasional.

Upaya difusi dalam skala nasional tersebut tentu tidaklah mudah. Faktor-faktor adopsi penting diperhatikan sehingga suatu perubahan dapat diimplementasi secara paripurna. Secara teori, karakterisasi persepsi adopter terhadap suatu inovasi adalah kunci penting suatu perubahan dapat didifusikan. Artinya, pendidikan dan pelatihan yang tidak disertai dengan pendampingan berkelanjutan sulit diharapkan dapat mengoptimalkan peranan guru dalam mencapai tujuan kurikulum.

Secara sederhana, pendampingan berkelanjutan guru dimaksud sebagai upaya sekelompok profesional pembelajaran untuk memfasilitasi guru agar dapat menguasai kompetensi profesionalnya dalam suatu paket pendampingan pembelajaran yang disusun secara terpadu. Terpadu (*holism*) adalah pendekatan yang menempatkan semua aspek pembelajaran baik yang bersifat teknis seperti metode pembelajaran, instrumental seperti perangkat pembelajaran, dan psikologis seperti kepercayaan diri guru sebagai suatu kesatuan utuh untuk mendukung pencapaian tujuan. Prinsip ini dalam usulan ini direkomendasikan sebagai alternatif melakukan akselerasi penguasaan kompetensi profesional keguruan dalam rangka implementasi kurikulum 2013 di tahun 2017 nantinya.

Gambaran tentang pendampingan berkelanjutan tersebut akan diuraikan pada bagian lain dari usulan ini. Namun patut dicatat, hasil

penelitian awal menunjukkan bahwa pola pelatihan guru dalam rangka implementasi kurikulum 2013 belum cukup berdampak luas terhadap paradigma kelas sehingga perubahan pola pembelajaran sulit dicapai. Pada umumnya guru masih terjebak dalam pola lama yang berpusat pada guru. Bahkan banyak guru kelompok mata pelajaran yang telah mengalami perubahan namun sulit untuk mengendalikan kelas agar benar-benar mencapai tujuan instruksional dengan baik. Ditengarai permasalahan implementasi itu terletak pada intensitas pelatihan yang tidak disertai dengan monitoring yang efektif karena keterbatasan personil pelatih dan pengawas.

KKG PAI yang menjadi sasaran pengabdian, di Kota Makassar terdiri dari guru-guru PAI Sekolah Dasar yang tergabung pada dua kelompok yang dibagi berdasarkan kedekatan wilayah sekolah. Masing-masing KKG PAI beranggotakan guru-guru PAI yang berasal dari madrasah dan sekolah umum yang ada dalam wilayahnya baik negeri maupun swasta. Program kegiatan KKG ini dikoordinasi oleh Kepala Seksi PAI di Kantor pada Kementerian Agama Kota Makassar yang secara berkala menjadwalkan pertemuan anggota yang pada umumnya membicarakan persoalan pembelajaran. Dalam pertemuan itu biasanya dihadiri oleh seorang pengawas dan tamu ahli yang diundang dari perguruan tinggi atau instansi lain yang kompeten. Pola pelatihan ini oleh pengawas dianggap belum memadai sehingga membutuhkan pola lain yang lebih intensif.

Ajuan program pendampingan ini mengajukan suatu pola yang diformulasi dalam terma “pendampingan berkelanjutan”. Ide pokok dari

terminologi ini adalah, guru yang tergabung dalam KKG PAI akan didampingi dengan cara difasilitasi oleh seorang atau beberapa orang pendamping dalam mengeksplorasi pemahaman awalnya tentang pembelajaran. Fasilitasi tersebut akan dilanjutkan dalam proses pengembangan pembelajaran oleh guru termasuk mendampingi mereka dalam mensimulasi hasilnya dalam lingkup terbatas. Pendampingan tersebut masih berlanjut hingga implementasinya di dalam kelas hingga selesai melakukan pembelajaran. Pasca pembelajaran, guru difasilitasi untuk melakukan refleksi atas pengalaman pembelajarannya termasuk melakukan evaluasi atas aktifitas itu. Kesimpulannya, aktifitas pendampingan akan dilakukan dengan model *in-out-in*, yaitu suatu pola pendampingan yang memadukan antara pendampingan *in-class* dan *out-class*. *In-class* adalah ruang yang digunakan bersama oleh pendamping dan guru KKG untuk berbagi pengalaman (*shared experience*) baik teori maupun menunjukkan *best practices* pembelajaran. *Out-class* adalah ruang yang digunakan oleh guru MGMP untuk mengimplementasi apa yang telah disusun dan direncanakan pada *in-class* seperti ruang kelas dimana tempat guru tersebut melakukan pembelajaran.

B. Tujuan dan Kegunaan

Penelitian ini bertujuan:

1. Mengidentifikasi permasalahan pembelajaran guru dalam mata pelajaran PAI pada KKG Rappocini.

2. Mengenalkan teknologi pembelajaran sederhana kepada guru PAI pada KKG Rappocini untuk digunakan dalam menyelesaikan permasalahan kelasnya.
3. Mengoptimalkan penggunaan teknologi pembelajaran sederhana kepada guru PAI pada KKG Rappocini dalam rangka meningkatkan kinerja pembelajaran.

Sedang manfaat penelitian adalah:

1. Bagi Guru
 - a. Memahami permasalahan mendasar pembelajaran yang mereka hadapi di dalam kelas.
 - b. Melatih kemampuan *problem solving* pembelajaran sehingga dapat memecahkan permasalahan kelas secara spesifik.
 - c. Mengalami dan membagi pengalaman antar guru dalam KKG yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan kinerja profesionalnya.
 - d. Mengetahui pola perbaikan kinerja berkelanjutan untuk diimplementasi dalam KKG PAI.
2. Bagi Sekolah
 - a. Mengintensifkan pertemuan guru dalam KKG Rappocini untuk memperbincangkan permasalahan internal pembelajaran PAI.
 - b. Membudayakan *sharing knowledge* antar guru PAI dalam KKG Rappocini.
 - c. Memperkuat pengorganisasian sekolah melalui aktifitas KKG dengan pola perbaikan kinerja berkelanjutan.

d. Meningkatkan profil kerjasama antar sekolah.

3. Bagi Perkembangan Penelitian

- a. Mengenalkan jenis penelitian tindakan pada komunitas guru.
- b. Menemukan cara dan kiat baru dalam pengembangan penelitian khususnya penelitian tindakan.

C. Identifikasi Masalah

Beberapa masalah yang ditemukan dalam penelitian awal dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Guru PAI dalam KKG Rappocini tidak banyak mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan pengembangan pembelajaran sebagaimana guru kelas.
2. Guru PAI dalam KKG Rappocini belum mampu sepenuhnya keluar dari teknik pembelajaran konvensional.
3. Intensitas pertemuan guru PAI dalam KKG Rappocini relatif masih rendah.
4. Tema pertemuan guru PAI dalam KKG Rappocini secara umum belum menyentuh permasalahan mendasar pembelajaran.
5. Guru PAI dalam KKG Rappocini terlihat belum mampu mengintegrasikan berbagai pola dan metode untuk diimplementasi dalam pembelajaran PAI.
6. Guru PAI dalam KKG Rappocini belum mengintensifkan pola perbaikan kinerja pembelajaran anggotanya secara berkelanjutan.

D. Rumusan Masalah

Permasalahan utama penelitian ini adalah: “bagaimana kompetensi professional guru PAI pada KKG Rappocini, Makassar dapat ditingkatkan melalui program peningkatan kinerja berkelanjutan”.

E. Kajian Pustaka

Istilah perbaikan kinerja berkelanjutan adalah istilah yang muncul sebagai implikasi dari kompleksnya kebutuhan pembelajaran terutama sejak pengelolaan kelas dipandang sebagai bagian dari kompleksitas permasalahan sosial secara umum.

Seeley Brown menggambarkan, secara sosial perkembangan teknologi telah memungkinkan terbentuknya masyarakat *online* yang didalamnya terbentuk pola belajar bertukar (*shared*) yang dimudahkan oleh perangkat yang semakin cepat dan mudah penggunaannya. Interaksi antar orang secara cepat dan mudah membentuk pola pembelajaran sosial (*social learning*) yang memfasilitasi semua orang “mungkin” untuk berubah secara mudah dan cepat pula. Dalam situasi itu, tema pembelajaran tidak lagi fokus pada apa yang dipelajari, melainkan pada bagaimana mempelajarinya.¹

Kata bagaimana mempelajari adalah kiat mempelajari operasionalisasi suatu teknik yang sesuai dengan kebutuhan kelas secara spesifik. Fullan mengemukakan enam domain penting untuk diperhatikan dalam upaya perbaikan berkelanjutan, sebagai berikut:

1. Pengetahuan akan konsep pembelajaran.
2. Pemahaman dan komitmen untuk mencapai tujuan lebih tinggi.
3. Komunikasi terbuka dan kooperasi penyelesaian masalah.

¹ Laurence Peters, *Global Education: Using Technology to Bring the World to Your Students* (Washington DC: International Society for Technology in Education, 2009), h. 10.

4. Penilaian berkelanjutan untuk penguatan pembelajaran.
5. Personal dan profesional pembelajaran, dan
6. Sumber daya yang mendukung penyelenggaraan pembelajaran.²

Pengetahuan akan konsep pembelajaran adalah kunci utama kesuksesan seorang guru mengampuh kinerjanya secara optimal. Aspek ini berpengaruh terhadap kemampuan kognitif guru yang dia butuhkan untuk memilih dan memutuskan suatu langkah desain dan pengembangan konsepsionalnya di dalam pembelajaran.

Pengetahuan konsepsional di atas akan mendorong pemahaman cukup bagi guru. Dalam tulisan yang lain, Fullan mencatat bahwa pola interaksi antar guru meski dibutuhkan dan substantif bagi perbaikan berkelanjutan agar tidak kehilangan fokus dan representasi lainnya karena bisa berakibat pada *too-loose problem* dan *too-tight solution*,³ dua situasi yang tidak menguntungkan upaya perbaikan pembelajaran.

² Michael Fullan, "Educational Reform as Continuous Improvement" dalam Willis D. Hawley, *The Keys to Effective Schools*, (California: Corwin Press, 2007), h. 1-2.

³ Michael Fullan, *The New Meaning of Educational Reform*, (New York: Columbia University Press, 2007), h. 28.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Profesi Guru

1. Pengertian

Dalam bahasa Inggris ditemukan beberapa kata untuk sebutan guru, yaitu “teacher” “tutor” educator dan instructor. Semua kata ini berdekatan dengan sebutan guru. Pada kamus besar bahasa Indonesia diungkapkan bahwa pengertian guru adalah orang yang pekerjaannya mengajar.

Ahmad Tafsir mengungkapkan bahwa guru adalah orang yang bertanggung jawab terhadap berlangsungnya proses pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, baik potensi kognitif maupun potensi psikomotoriknya. Imam Barnadib mengartikan guru sebagai setiap orang yang dengan sengaja mempengaruhi orang lain untuk mencapai kedewasaan. Ahmad D. Marimba menjelaskan bahwa guru adalah orang yang memikul tanggung jawab untuk mendidik, yaitu manusia dewasa yang karena hak dan kewajibannya bertanggung jawab terhadap pendidikan si terdidik. Hadari Nawawi berpendapat bahwa guru adalah orang yang kerjanya mengajar atau memberikan pelajaran di kelas atau di sekolah.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa guru adalah seseorang yang menjalankan tugas utamanya yakni mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya dalam pendidikan.

Syarat-syarat menjadi guru menurut Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 dan peraturan pemerintahan RI No. 19 Tahun 2005 Bab VI tentang standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan memuat tentang persyaratan sebagai guru seperti dimuat pada pasal 28, yaitu:

Guru harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agent pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan pendidikan Nasional.

Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksudkan pada ayat (1) tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang guru yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikasi keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini.

Seorang yang tidak memiliki ijazah dan /atau sertifikasi keahlian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui dan diperlukan dapat diangkat menjadi guru setelah melewati uji kelayakan dan kesetaraan. Adapun tugas guru Menurut UU guru ada 7 yaitu: mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi.

2. Profesi Keguruan

Kata profesi berasal dari kata “profesion” (Latin) yang berarti mampu atau ahli dalam suatu bentuk pekerjaan. Konsep profesi di zaman modern sudah sangat berkembang seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Profesi merupakan pekerjaan dan pengabdian kepada masyarakat yang memerlukan pengetahuan, keahlian, dan keteampilan. Profesi tidak hanya berbekal dari praktik lapangan

tetapi harus berdasarkan hasil pendidikan dari lembaga pendidikan formal.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa profesi adalah suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang ataupun sekelompok orang dengan bekal pengetahuan, keahlian dan keterampilan yang dimilikinya.

Keguruan berasal dari kata guru. Secara bahasa guru diartikan sebagai orang yang pekerjaannya mengajar. Sedangkan keguruan adalah perihal yang menyangkut pengajaran, pendidikan, dan metode pengajaran. Jadi keguruan adalah berbagai hal yang berhubungan dengan tugas pekerjaan seorang guru.

Maka profesi keguruan dapat diartikan dengan pekerjaan sebagai seorang guru yang bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dan menilai peserta didik dengan bekal pengetahuan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Syarat-syarat profesi keguruan, khusus untuk jabatan guru, *Nasional Education Association* (NEA) (1948) menyarankan kriteria berikut: jabatan yang melibatkan kegiatan intelektual; jabatan yang menggeluti suatu batang tubuh ilmu yang khusus

Jabatan yang memerlukan persiapan profesional yang lama; jabatan yang memerlukan “latihan dan jabatan” yang berkesinambungan; jabatan yang menjanjikan karier hidup dan keaggotaan yang permanen; jabatan yang menentukan baku (standarnya) sendiri; jabatan yang mementingkan layanan diatas keuntungan pribadi; jabatan yang mempunyai organisasi profesional yang kuat dan terjaln.

3. Kompetensi Guru

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dan perilaku seseorang. Menurut Lefrancois, kompetensi merupakan kapasitas untuk melakukan sesuatu, yang dihasilkan dari proses belajar. Kompetensi diartikan oleh Cowell, sebagai suatu keterampilan atau kemahiran yang bersifat aktif.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan satu kesatuan yang utuh yang menggambarkan potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, yang terkait dengan profesi tertentu berkenaan dengan bagian-bagian yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk menjalankan profesi tertentu.

Kompetensi menurut UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru dalam melaksanakan tugas profesinya.

Jenis-jenis kompetensi guru terdiri dari: kompetensi kepribadian; kompetensi sosial; kompetensi professional; kompetensi pedagogik dan kompetensi keguruan dalam pendidikan Islam.

4. Sikap Profesional Keguruan

Pada pasal 1 ayat 4 diungkapkan bahwa profesional merupakan pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Para ahli merumuskan ciri-ciri guru profesional dikelompokkan menjadi:

1. Ahli (Expert)

Keahlian yang dimaksud disini adalah dalam bidang pengetahuan yang diajarkan dan ahli dalam bidang mendidik.

2. Memiliki Rasa Kesejawatan (Etika Profesi)

Salah satu tugas dari organisasi ialah menciptakan rasa kesejawatan sehingga ada rasa aman dan perlindungan jabatan. Etika profesi ini dikembangkan melalui organisasi profesi diciptakan rasa sejawat, semangat korps, dikembangkan agar harkat dan martabat guru dijunjung tinggi baik oleh korps guru maupun masyarakat pada umumnya.

3. Memiliki Otonomi dan Rasa Tanggung Jawab

Guru yang profesional disamping ahli dalam bidang mengajar dan mendidik, ia juga memiliki otonomi dan rasa tanggung jawab. Otonomi adalah suatu sikap yang profesional yang disebut mandiri yang berdasarkan keahliannya.

5. Kualifikasi Akademik

Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab VI pasal 28 dinyatakan bahwa: "Pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional".

Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seseorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 kualifikasi akademik yang harus dipenuhi oleh guru meliputi:

Kualifikasi akademik guru PAUD/TK/RA, guru pada PAUD, TK, RA harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan anak usia dini atau psikolog yang diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Kualifikasi akademik guru SD/MI, guru pada SD dan MI harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan SD/MI atau psikolog yang diperoleh dari program studi terakreditasi.

Kualifikasi akademik guru SMP/MTs, guru pada SMP dan MTs harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Kualifikasi akademik guru SMA/MA, guru pada SMA dan MA harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan nama mata pelajaran atau yang diajarkan serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Kualifikasi akademik guru SDLB/SMPLB/SMALB, guru pada SDLB, SMPLB dan SMALB harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4) atau sarjana (S1) dalam bidang pendidikan khusus atau program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

Kualifikasi akademik guru SMK/MAK, guru pada SMAk dan MAK harus memiliki kualifikasi akademik minimum Diploma 4 (D4)

atau sarjana (S1) program studi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan serta diperoleh dari program studi yang terakreditasi.

B. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan.

Menurut A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:17), Kinerja guru adalah melaksanakan proses pembelajaran baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas di samping mengerjakan kegiatan-kegiatan lainnya, seperti mengerjakan administrasi sekolah dan administrasi pembelajaran, melaksanakan bimbingan dan layanan pada para siswa, serta melaksanakan penilaian.

Faktor utama kenapa manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam kerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial yang menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik. Dalam pencapaian taraf hidup yang lebih baik dan sukses dalam bekerja tidak lepas dari motivasi kerja, dan kuat lemahnya motivasi kerja seseorang mempengaruhi tinggi rendahnya Kinerja.

Mitrani (1995:131) mendefinisikan Kinerja sebagai pernyataan sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran-sasaran khusus yang berhubungan dengan peranan perseorangan, dan atau dengan memperlihatkan kompetensi-kompetensi yang dinyatakan relevan bagi

organisasi apakah dalam suatu peranan tertentu, atau secara lebih umum.

Dalam hubungannya dengan dunia pendidikan, maka Kinerja guru dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang guru bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan institusional. Kemampuan seorang guru akan terlihat pada saat mengajar yang dapat diukur dari kompetensi mengajarnya.

McClelland (1971:46) mendefinisikan Kinerja sebagai cerminan dari keseluruhan cara seseorang dalam menetapkan tujuan prestasinya. Seorang guru yang baik bekerja dengan perencanaan-perencanaan yang matang sehingga tujuan yang direncanakan dapat tercapai. Perbedaan Kinerja antara seseorang dengan yang lain dalam suatu situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Pada dasarnya Kinerja menurut Anderson (1984:598) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor situasi. Pada faktor individu, jika seseorang melihat Kinerja yang tinggi merupakan jalur untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia akan mengikuti jalur tersebut. Sedangkan faktor situasi menyebutkan bahwa Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan dasar. Jika motivasi tinggi tetapi kemampuan dasar rendah, maka Kinerja akan rendah dan jika kemampuan tinggi tetapi motivasi yang dimiliki rendah maka Kinerja pun akan rendah, atau sebaliknya.

Meningkatkan kinerja adalah salah satu tujuan utama penilaian kinerja. Untuk itu perlu dipahami definisi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. cukup banyak ahli memberikan definisi dan

meneliti faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja atau prestasi kerja adalah perilaku yang tampak atau terwujud dalam pelaksanaan tugas-baik tugas di dalam kantor maupun di luar kantor yang bersifat kedinasan.

Penilaian kinerja guru sangat penting karena hal ini menjawab pertanyaan mendasar mereka tentang seberapa baik kualitas pengajaran. Umpan balik penilaian kinerja akan memberikan beberapa hal antara lain: jaminan guru sedang memberikan kontribusi dan melakukan hal-hal yang tepat, kesadaran akan dampak Kinerja pengajaran pada hasil-hasil yang diinginkan (misal, kepuasan siswa), ukuran Kinerja (kualitas, kuantitas, kecepatan, dan sebagainya), pengakuan akan arti penting dan nilai Kinerjaguru.

Salah satu yang mendasari cara organisasi mengelola kinerja adalah asumsi-asumsi tertentu mengenai perilaku karyawan, atau “motivasi”. Menurut akal sehat, kinerja pekerjaan jelas dipengaruhi oleh bagaimana orang merespon kondisi-kondisi yang mempengaruhi pekerjaan mereka. Kondisi-kondisi ini bisa menjadi hambatan karena ketidakpuasan karyawan yang besar terhadap kerja atau kondisi-kondisi pekerjaan menghambat Kinerja. Tanda-tanda ketidakpuasan sebagai sebuah simptom – yang terungkap dalam bentuk *turn over* (perpindahan), ketidakhadiran, dan sikap-sikap yang terungkap dalam kata-kata sering lebih mudah diamati daripada masalah-masalah kinerja. Kita juga mengandalkan bahwa kepuasan merupakan faktor kunci dalam motivasi.

Kinerja menghasilkan *outcomes* produktivitas bagi organisasi dan ganjaran bagi personel dalam bentuk gaji, tunjangan, jaminan pekerjaan,

pengakuan dari teman kerja dan atasan, serta kesempatan-kesempatan promosi bagi para karyawan individual. Ini sejalan dengan faktor motivator dan faktor kesehatan. Para karyawan pada umumnya sering mengukur kepuasan pekerjaan dari sudut ganjaran ini, yang merupakan hal yang paling tangible yang mereka terima dari pekerjaan. Individu bisa mendapatkan kepuasan pekerjaan dari rasa pencapaian personal mereka melalui kerja dan juga dari *feedback* mengenai kinerja mereka.

Jika kinerja merupakan fungsi dari usaha dan kompetensi, penting bagi individu untuk merasa yakin bahwa mereka mampu berkinerja pada tingkat yang diinginkan. Usaha ini tergantung pada perasaan-perasaan positif atau negatif mengenai *outcomes* atau ganjaran yang terkait dengan kinerja. Harapan bahwa usaha akan menghasilkan penyelesaian tugas-tugas yang sudah ditetapkan. Harapan bahwa penyelesaian tersebut akan menghasilkan atau menghindarkan *outcomes* atau ganjaran. Teori ekspektasi mengenai kinerja ini mengatakan bahwa persepsi karyawan dan nilai-nilai merupakan determinan yang penting dari usaha yang akan mereka berikan.

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Guru

Selanjutnya A. Tabrani Rusyan dkk (2000:17) menyatakan bahwa untuk mendukung keberhasilan **Kinerja guru** seperti diterangkan di atas, maka perlu berbagai faktor yang mendukung, di antaranya:

1) Motivasi Kinerja Guru

Dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik bagi **guru** sebaiknya muncul dari dalam diri sendiri, tetapi upaya motivasi dari luar juga dapat

juga memberikan semangat kerja **guru**, misalnya dorongan yang diberikan dari kepala sekolah kepada **guru**.

2) Etos **Kinerja Guru**

Guru memiliki etos kerja yang lebih besar untuk berhasil dalam melaksanakan proses belajar mengajar dibandingkan dengan **guru** yang tidak ditunjang oleh etos **Kinerja**. dalam melaksanakan tugasnya **guru** memiliki etos yang berbeda-beda. Etos kerja perlu dikembangkan oleh **guru**, karena:

- a) Pergeseran waktu yang mengakibatkan segala sesuatu dalam kehidupan manusia berubah dan berkembang.
- b) Kondisi yang terbuka untuk menerima dan menyalurkan kreativitas.
- c) Perubahan lingkungan terutama bidang teknologi.

3) Lingkungan **Kinerja guru**

Lingkungan kerja yang dapat mendukung **guru** melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, meliputi:

- a) Lingkungan social-psikologis, yaitu lingkungan serasi dan harmonis antar **guru**, **guru** dengan kepala sekolah, dan **guru**, kepala sekolah, dengan staf TU dapat menunjang berhasilnya **Kinerja guru**.
- b) Lingkungan fisik, ruang **Kinerja guru** hendaknya memenuhi syarat-syarat sebagai berikut: (1) Ruangan harus bersih, (2) Ada ruangan khusus untuk kerja, (3) Peralatan dan perabotan tertata baik, (4) Mempunyai penerangan yang baik, (5) Tersedia meja kerja yang cukup, (6) Sirkulasi udara yang baik, dan (7) Jauh dari kebisingan.

Indikator Kinerja Guru

Jabatan sebagai seorang **guru** bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya. Karena **guru** telah dipersiapkan secara khusus untuk berkiprah dalam bidang pendidikan, maka jabatan fungsional **guru** bersifat profesional yang selalu dituntut untuk terus mengembangkan profesinya. A. Tabrani Rusyan dkk, (2000:11) menyarankan bahwa dalam rangka mengatasi permasalahan-permasalahan global sekolah perlu menerapkan budaya **Kinerja** dalam proses pembelajaran dengan cara sebagai berikut:

- a. Meningkatkan mutu pembelajaran sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan para siswa.
- b. Menggalakkan penggunaan alat dan media pendidikan dalam proses pembelajaran.
- c. Mendorong lahirnya "Sumber Daya Manusia" yang berkualitas melalui proses pembelajaran yang efektif dan efisien.
- d. Menata pendayagunaan proses pembelajaran, sehingga proses pembelajaran berdaya guna dan berhasil guna.
- e. Membina peserta didik yang menghargai nilai-nilai unggul dalam proses pembelajaran.
- f. Memotivasi peserta didik, menghargai, dan mengejar kualitas yang tinggi melalui proses pembelajaran.
- g. Meningkatkan proses pembelajaran sesuai dengan kebutuhan globalisasi.
- h. Memberi perhatian kepada peserta didik yang berbakat.
- i. Mengubah peserta didik untuk berorientasi kepada kekaryaan bukan kepada ijazah.

- j. Membudayakan sikap kritis dan terbuka sebagai syarat tumbuhnya pola pikir siswa yang lebih demokratis.
- k. Membudayakan nilai-nilai yang mencintai kualitas kepada peserta didik.
- l. Membudayakan sikapn kerja keras, produktif, dan disiplin.

Indikator **Kinerja Guru** dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana dkk, (2004:107) tentang kompetensi **Kinerja guru**, yaitu:

- a. Menguasai bahan yang akan diajarkan.
- b. Mengelola program belajar mengajar.
- c. Mengelola kelas.
- d. Menggunakan media/sumber pelajaran.
- e. Menguasai landasan-landasan kependidikan.
- f. Mengelola interaksi belajar mengajar.
- g. Menilai prestasi siswa.
- h. Mengenal fungsi dan program bimbingan dan penyuluhan.
- i. Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah.
- j. Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil-hasil penelitian.

Pemikir, perencana, pengelola. dan pelaksana proses pembelajaran berada ditangan **guru**, maka **guru** harus sadar diri, sadar tujuan, dan sadar lingkungan, karena kesadaran merupakan modal dasar sebagai pengembang budaya **Kinerja**. Budaya **Kinerja guru** menurut A. Tabrani Rusyan dkk (2000:13) adalah suatu pola sikap dan pola perilaku serta perbuatan yang sesuai dengan tata aturan atau norma yang telah digariskan. Menerapkan budaya **Kinerja** bagi **guru** dalam kegiatan

pembelajaran, mampu meningkatkan tugas dan pekerjaan **guru** dalam bertindak dan berpikir lebih aktif dan kreatif.

C. Peningkatan Kinerja dan Kompetensi Guru Melalui KKG

Dalam upaya untuk meningkatkan professional guru dalam pelaksanaan pembelajaran pada sekolah maka perlu dilakukan Kelompok Kerja Guru (KKG). Kelompok kerja guru (KKG) merupakan kelompok kerja yang berorientasi kepada peningkatan kualitas pengetahuan, penguasaan materi, teknik mengajar, metode mengajar, interaksi guru murid, dan lainnya yang berfokus pada penciptaan kegiatan belajar mengajar yang aktif. Kelompok Kerja Guru atau KKG merupakan sebuah organisasi guru yang dibentuk untuk menjadi forum komunikasi yang memiliki tujuan atau bertujuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi guru dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di lapangan (sekolah).

Kelompok Kerja Guru atau KKG merupakan suatu organisasi profesi guru non yang bersifat struktural yang dibentuk oleh guru-guru di Sekolah Dasar (SD), di suatu wilayah maupun gugus sekolah sebagai wahana untuk saling berinteraksi dan bertukaran pengalaman guna meningkatkan kemampuan guru serta memperbaiki kualitas pembelajaran.

Dari pengertian tersebut di atas dapat kita tarik kesimpulan bahwa kelompok kerja guru adalah ajang perkumpulan untuk membicarakan masalah masalah yang dihadapi dalam proses belajar mengajar sehingga guru tersebut lebih professional dan meningkatkan mutu dari proses pembelajaran itu sendiri. Oleh karena itu, pemberdayaan KKG sangat

dimungkinkan untuk menjadi wahana yang efektif untuk meningkatkan kinerja para guru di lapangan. Tentu saja, diperlukan reformasi organisasi dan manajemen KKG agar organisasi ini memiliki kemampuan untuk menjadi wadah yang efektif untuk meningkatkan mutu dan kinerja guru di daerah.

Untuk mewujudkan peran KKG dalam pengembangan profesionalisme guru, maka peningkatan kinerja kelompok kerja guru (KKG) merupakan masalah yang mendesak untuk dapat direalisasikan. Berbagai upaya telah dilakukan untuk meningkatkan kinerja KKG melalui berbagai pelatihan instruktur dan guru inti, peningkatan sarana dan prasarana, dan peningkatan mutu manajemen KKG. Namun demikian, berbagai indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan kinerja KKG yang berarti. Di beberapa daerah menunjukkan peningkatan kinerja KKG yang cukup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan. Dari berbagai pengamatan dan analisis, sedikitnya ada empat faktor yang menyebabkan kinerja KKG tidak mengalami peningkatan secara merata:

1. Kebijakan dan penyelenggaraan KKG menggunakan pendekatan *education production function* atau input-output analisis yang tidak dilaksanakan secara konsekuen. Pendekatan ini melihat bahwa KKG berfungsi sebagai pusat produksi yang apabila dipenuhi semua input (masukan) yang diperlukan dalam kegiatan produksi tersebut, maka lembaga ini akan menghasilkan output yang diharapkan. Pendekatan ini menganggap bahwa apabila input KKG seperti pelatihan guru dan perbaikan sarana dan prasarana lainnya dipenuhi, maka peningkatan kinerja KKG (output) secara otomatis

akan terjadi. Dalam kenyataan, peningkatan kinerja KKG yang diharapkan tidak terjadi. Karena selama ini dalam menerapkan pendekatan education production function terlalu memusatkan pada input pendidikan dalam hal ini guru yang mengikuti kegiatan KKG dan kurang memperhatikan pada proses kinerja. Padahal, proses kinerja sangat menentukan output kegiatan KKG.

2. Penyelenggaraan KKG yang dilakukan masih belum dapat melepaskan dari sistem birokrasi pemerintah daerah, sehingga menempatkan KKG sebagai wadah pengembangan profesionalisme guru masih tergantung pada keputusan birokrasi yang mempunyai jalur yang sangat panjang dan kadang-kadang kebijakan yang dikeluarkan tidak sesuai dengan kebutuhan guru setempat. Dengan demikian KKG kehilangan kemandirian, motivasi dan inisiatif untuk mengembangkan dan memajukan lembaganya termasuk peningkatan profesionalisme guru sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pendidikan nasional.
3. Akuntabilitas kinerja KKG selama ini belum dilakukan dengan baik. Pengurus KKG tidak memiliki beban untuk mempertanggungjawabkan hasil pelaksanaan kegiatannya kepada sesama rekan guru, pimpinan sekolah, dan masyarakat.
4. Belum adanya panduan/petunjuk kegiatan kelompok kerja yang jelas untuk dapat digunakan sebagai acuan bagi guru dan pengurus KKG dalam melakukan aktivitas kelompok kerja.

Berdasarkan kenyataan-kenyataan tersebut di atas, maka perlu dilakukan berbagai upaya perbaikan, salah satunya adalah melakukan revitalisasi penyelenggaraan KKG melalui berbagai macam upaya

pendampingan, melibatkan beberapa unsur dalam merancang dan membaberdayakan KKG termasuk pelibatan lembaga NgO, lapisan masyarakat, serta perguruan tinggi. Hala lain telah dilakukan oleh beberapa kelompok dan yang terlibat langsung dalam KKG adalah mendisain Buku Panduan KKG dan Petunjuk Teknis Operasional Pelaksanaan KKG. Dengan harapan dengan adanya kedua ha tersebut, kegiatan-kegiatan kelompok kerja guru dapat lebih terarah dan dapat dijadikan wadah untuk pengembangan profesionalisme guru secara mandiri dan berkelanjutan.

Organisasi KKG memiliki kepengurusan organisasi sebagai berikut:

1. Ketua
2. Sekretaris
3. Bendahara.
4. Bidang-bidang
5. Anggota.

Keanggotaan dan Prosedur Pembentukan Pengurus KKG dibentuk berdasarkan kesepakatan anggota. Di dalam penentuan kepengurusannya perlu memperhatikan kesetaraan gender.

1. Tujuan KKG (Kerja Kelompok Guru)

Tujuan kelompok kerja guru adalah :

- a. sebagai wadah kerjasama dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah dasar;
- b. untuk menumbuhkan dan meningkatkan semangat kompetitif di kalangan anggota gugus dalam rangka maju bersama untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar;
- c. sebagai sarana pembinaan profesional bagi guru;

- d. sebagai wadah penyebaran inovasi khususnya di bidang pendidikan. Secara umum tujuan kelompok kerja guru adalah untuk meningkatkan mutu pendidikan dalam arti yang luas, dan secara khusus untuk meningkatkan professional guru.

Kelompok Kerja Guru sebagai kelompok kerja seluruh guru dalam satu gugus, pada tahap pelaksanaannya dapat dibagi ke dalam kelompok kerja guru yang lebih kecil, yaitu kelompok kerja guru berdasarkan jenjang kelas, dan kelompok kerja guru berdasarkan atas mata pelajaran. Untuk itu KKG memiliki tujuan,

- a. memfasilitasi kegiatan yang dilakukan di pusat kegiatan guru berdasarkan masalah dan kesulitan yang dihadapi guru,
- b. memberikan bantuan profesional kepada para guru kelas dan mata pelajaran di sekolah,
- c. meningkatkan pemahaman, keilmuan, keterampilan serta pengembangan sikap profesional berdasarkan kekeluargaan dan saling mengisi (sharing),
- d. meningkatkan pengelolaan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, dan menyenangkan (Pakem).

Melalui KKG dapat dikembangkan beberapa kemampuan dan keterampilan mengajar, seperti yang di ungkapkan Turney (Abin, 2006), bahwa keterampilan mengajar guru sangat memengaruhi terhadap kualitas pembelajaran di antaranya; keterampilan bertanya, keterampilan memberi penguatan, keterampilan mengadakan variasi, keterampilan menjelaskan, keterampilan membuka dan menutup pelajaran, keterampilan memimpin diskusi kelompok kecil dan perorangan.

Tujuan memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan pendidikan. Dengan tujuan yang jelas, maka akan jelas pula ke mana organisasi akan diarahkan. Tujuan juga akan mempertegas bagaimana perubahan yang diinginkan dari seluruh anggota organisasi ke arah yang lebih baik pada masa yang akan datang.

Demikian jugalah halnya bahwa pembentukan KKG juga mempunyai tujuan tertentu, diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kemampuan guru dalam bidang pengetahuan umum. Artinya adalah melalui KKG kegiatan-kegiatan yang sifatnya menambah pengetahuan guru tentang informasi, isu-isu dan kejadian-kejadian sosial, kemajuan-kemajuan dan penemuan-penemuan baru yang ada hubungannya dengan pembelajaran dapat bertambah, hal ini dapat terlaksana melalui kegiatan diskusi, seminar atau training di KKG.
- b. Meningkatkan pengetahuan guru dalam menyusun Administrasi Pembelajaran. Selain tugas mengajar guru juga harus menyusun dan mempersiapkan kelengkapan administrasi kelasnya, membuat daftar kelas, daftar nilai, menyusun format penilaian, menyusun berkas nilai dan pekerjaan lainnya. Teknik dan cara pembuatan administrasi tersebut mungkin tidak dapat dipahami oleh guru di sekolahnya, seentara melalui KKG hal-hal tersebut dapat terselesaikan dengan tuntas.
- c. Meningkatkan pengetahuan guru dalam melaksanakan manajemen kelas. Sebagai pemimpin kelas guru harus mampu mengatur seluruh kegiatan belajar agar berjalan secara kondusif dan bernilai guna. Pengaturan ini memerlukan ilmu manajemen. Melalui KKG

dapat dibicarakan lebih lanjut tentang bagaimana memanejemen kelas dengan baik.

- d. Meningkatkan kepandaian guru dalam merancang, membuat dan menyusun alat-alat atau media yang dipergunakan dalam pembelajaran.
- e. Meningkatkan keyakinan dan harga diri guru. Dengan bertambahnya pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh melalui KKG dengan sendirinya kemampuan tersebut akan meningkatkan keyakinan diri guru dalam melaksanakan pembelajaran. Meningkatnya keyakinan diri guru atas dasar meningkatnya pengetahuan dengan sendirinya juga harga dirinya akan naik.

2. Manfaat KKG (Kelompok Kerja Guru)

Secara umum kegiatan KKG dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Sebagai tempat pembahasan dan pemecahan masalah bagi para guru yang mengalami kesulitan dalam kegiatan pembelajaran. Masalah-masalah yang dihadapi oleh guru dalam proses pembelajaran di kelas tentu beragam bentuk dan modelnya. Pengangan terhadap setiap persoalanpun untuk mencari jalan keluar jelas akan berbeda dengan persoalan lainnya. Dapat dipahami bahwa semua guru belum tentu berpengalaman seperti layaknya guru-guru senior yang mungkin saja memiliki lebih banyak teknik dan cara-cara dalam mengatasi persoalan terlebih-lebih persoalan belajar mengajar. Untuk itulah guru-guru baru atau guru lain yang memiliki persoalan yang menurutnya sulit dapat

dipecahkan melalui KKG dengan cara berdiskusi dan berbagi pengalaman dengan guru lainnya.

- b. Sebagai wadah kegiatan para guru yang tergabung dalam satu gugus yang ingin meningkatkan profesionalnya secara bersama-sama. Peningkatan profesional guru memang suatu keharusan, dan sekolah pada dasarnya mempunyai kewajiban dalam hal itu. Akan tetapi melalui KKG kewajiban sekolah dalam peningkatan kualitas guru dapat diwujudkan. Jadi sekolah tidak terlalu repot mengadakan berbagai macam pelatihan, cukup dengan mengutus gurunya mengikuti program KKG.
- c. Sebagai tempat penyebaran informasi tentang pembaharuan pendidikan khususnya yang berkaitan dengan usaha peningkatan hasil belajar. Peningkatan hasil pembelajaran melalui pembaharuan pendidikan dapat diwujudkan melalui KKG. Caranya adalah menyerap informasi sebanyak-banyaknya tentang format-format dan strategi pembaharuan pendidikan yang kemudian dapat diaplikasikan atau dipraktekkan di sekolah masing-masing.
- d. Sebagai pusat kegiatan praktek pembuatan alat peraga, penggunaan perpustakaan serta perolehan berbagai keterampilan mengajar maupun pengembangan administrasi kelas. Perbedaan materi ajar mengakibatkan adanya perbedaan alat peraga yang digunakan. Guru harus jeli menggunakan setiap alat peraga yang akan digunakan dalam PBM, sebab kalau tidak alat peraga bukanlah menambah efektivitas pembelajaran akan tetapi berpeluang menjadi sumber gangguan dalam pembelajaran. Disisi lain guru mungkin saja masih banyak yang tidak menggunakan

alat peraga sebagai alat bantu belajar padahal hal itu sangat penting. Untuk itulah melalui KKG beberapa keterampilan dalam membuat alat peraga atau keterampilan lainnya dapat dipelajari. Mengenai hal ini Nadriansyah mengatakan: Melalui kelompok kerja yang dimaksud banyak kreativitas yang dapat dikembangkan, seperti merancang pengajaran, merancang alat peraga, merumuskan mekanisme KBM dan membuat rumusan tata cara menindak lanjuti hasil karya guru dan siswa.

- e. Memberikan kesempatan kepada guru yang kreatif dan inovatif untuk berbagi pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan profesional kepada sesama teman sejawat dan mendiskusikan untuk memperoleh sesuatu yang lebih baik dalam usaha meningkatkan mutu pengetahuan, wawasan, kemampuan dan keterampilan.

3. Kewenangan Kelompok Kerja Guru (KKG)

Dalam pelaksanaannya kelompok kerja guru mempunyai kewenangan dalam penyusunan dan pelaksanaan berbagai kegiatan. Kewenangan kelompok kerja guru tersebut adalah:

- a. Menyusun program pembelajaran

Setiap guru harus mempunyai program pembelajaran sebelum guru mulai mengajar di kelas, seorang guru harus mampu menyusun program pembelajaran sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan sesuai dengan kondisi murid dan keadaan lingkungan setempat agar murid lebih mudah dalam memahami materi pembelajaran yang diterimanya.

Penyusunan program pembelajaran disusun secara bersama-sama oleh para guru, berdasarkan kelas dan berdasarkan mata pelajaran yang

dipegang oleh guru dalam satu gugus dengan tujuan penyeragaman materi pembelajaran sehingga para guru bisa bekerja sama pada kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dalam mengatasi berbagai persoalan yang ditemui dalam pemilihan materi dan pelaksanaan pembelajaran di kelas.

b. Mengembangkan materi dan metode pembelajaran

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG), guru diberikan wewenang atau kesempatan dalam mengembangkan materi dan metode pembelajaran sesuai dengan kondisi murid. Dalam pemilihan materi dan metode pembelajaran, guru tidak harus terikat pada kurikulum yang disediakan, tapi guru boleh mengembangkan materi pelajaran dan membaginya kepada teman sejawat di SD lain melalui kegiatan kelompok kerja guru.

c. Menciptakan terobosan baru dalam pembelajaran

Guru yang profesional harus mampu menciptakan dan mempunyai prakarsa untuk menemukan terobosan baru dalam pembelajaran sehingga pembelajaran menjadi menarik bagi murid. Dalam kegiatan kelompok kerja guru inilah guru bersama-sama memikirkan terobosan baru tersebut.

d. Membimbing siswa dalam peningkatan prestasi

Dalam kegiatan kelompok kerja guru (KKG) dibahas juga masalah peningkatan prestasi siswa, misalnya, bagaimana seorang guru membimbing siswa yang lemah daya serapnya untuk meningkatkan prestasi belajar.

e. Memecahkan masalah yang dihadapi di sekolah masing-masing.

Jika seorang guru tidak berhasil memecahkan masalah yang ditemui disekolahnya, guru boleh membawa masalah tersebut pada

kegiatan kelompok kerja guru untuk dicari solusinya secara bersama dengan guru lainnya yang mengikuti kegiatan tersebut.

4. Pemberdayaan Kelompok Kerja Guru

Program Kerja Gugus Sekolah dimulai dari kegiatan penilaian atau kegiatan identifikasi aspek-aspek yang dijadikan masukan bagi penyusunan program tersebut. Kegiatan penilaian ini meliputi : (1) penilaian profil kompetensi guru anggota gugus sekolah; (2) penilaian kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh guru agar dapat melaksanakan tugas dengan baik; dan (3) penilaian kebutuhan atau masalah guru yang menyangkut perencanaan, pelaksanaan, penilaian, kegiatan tindak lanjut, dan pengembangan profesi sebagai landasan untuk memberikan layanan mendidik, mengajar dan melatih, sehingga mampu meningkatkan prestasi belajar siswa. Program Kelompok Kerja Guru (KKG) dapat disusun secara jangka panjang untuk 4 tahun, menengah 1-2 tahun dan pendek selama satu semester dalam bentuk rencana aksi.

Secara umum, program Kelompok Kerja Guru (KKG) hendaknya berdampak langsung terhadap peningkatan hasil belajar siswa dan berbasis kebutuhan nyata guru sesuai dengan tuntutan kompetensi dan tingkat pencapaiannya. Secara khusus program kerja yang terimplikasi dalam bentuk kegiatan mengacu kepada beberapa rambu-rambu sebagai berikut :

Kompetensi ideal guru baik kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, maupun profesional agar dapat melaksanakan tugas dengan baik;

Mempertimbangkan kebutuhan peserta sehingga dapat meningkatkan kepemilikan program dan partisipasi anggota dalam kegiatan yang dilakukan. Sesuai dengan situasi dan kondisi gugus

sekolah, khususnya berkaitan dengan ketersediaan sumber daya dan dana sehingga memiliki tingkat keterlaksanaan tinggi.

Mendukung pengembangan manajemen yang meliputi PAKEM, manajemen sekolah, dan peningkatan peran serta masyarakat yang dilakukan secara bersama-sama dengan komponen lainnya yaitu kepala sekolah, dan komite sekolah.

Kegiatan dirumuskan dengan strategi 'SMART' yaitu Spesific (pokok masalah yang dijadikan kegiatan dalam penyusunan program kerja bersifat spesifik, jelas dan terfokus pada pencapaian tujuan), measurable (kegiatan-kegiatan yang dipilih dapat diukur pencapaiannya), achievable (kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan disesuaikan dengan berbagai kondisi di gugus sekolah/sekolah), realistics (kegiatan-kegiatan yang dipilih sesuai dengan kenyataan, sesuai dengan kebutuhan dan keadaan sekolah dalam pencapaian hasilnya), dan time bound (jelas target waktu pencapaian dalam setiap langkah kegiatan).

Menguatkan, mengembangkan, memperkaya, dan mempraktikkan seluruh teori yang telah diperoleh selama mengikuti pelatihan di berbagai tempat.

Hakekat pokok penyelenggaraan Kelompok Kerja Guru (KKG) adalah mengatasi permasalahan yang dihadapi guru yang dilakukan bersama-sama dengan beberapa guru lainnya melalui berbagai kegiatan. Oleh karena itu, seluruh kegiatan yang dilakukan hendaknya berbasis kebutuhan guru yang digali dari, oleh, dan untuk guru. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan dalam menjaring permasalahan untuk dijadikan kegiatan dalam KKG, seperti curah pendapat, angket bebas,

kuesioner, kartu masalah, hasil pemantauan kinerja guru oleh atasannya, dan sebagainya.

Di beberapa daerah, terlebih lagi adanya pengaruh budaya setempat yang menganggap 'tabu' untuk mengungkapkan kekurangan diri akan menyulitkan penjaringan masalah (need assesment) ini. Hal ini tentunya akan mempersulit kerja pengurus Kelompok Kerja Guru (KKG) untuk menyusun program yang benar-benar menyentuh kebutuhan guru anggota KKG. Penggalan kesenjangan dapat dilakukan melalui uji ketercapaian standar kompetensi dan pencapaian indikator implementasi manajemen berbasis sekolah yang ditetapkan oleh program CLCC/MBS.

C. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah pengembangankompetensi guru yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan, secarabertahap, berkelanjutan untuk meningkatkan profesionalitas guru.Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan, dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya untuk melaksanakanproses pembelajaran secara profesional. Pembelajaran yang berkualitas diharapkan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan.

. Melalui siklus evaluasi, refleksi pengalaman belajar, perencanaan dan implementasi kegiatan pengembangan keprofesianguru secara

berkelanjutan, maka diharapkan guru akan mampu mempercepat pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian untuk kemajuan karirnya.

Kegiatan pengembangan diri dilaksanakan di sekolah sesuai kebutuhan guru dan sekolah, serta dikoordinasikan oleh koordinator pengembangan keprofesian berkelanjutan.

Tujuan umum pengembangan keprofesian berkelanjutan adalah meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan guru. Pelaksanaannya didasarkan pada unsur-unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan, prinsip pelaksanaan, dan lingkup pelaksanaan kegiatan.

1. Unsur Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan

Menurut Permenneg PAN dan RB Nomor 16 Tahun 2009, unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:

a. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah upaya untuk meningkatkan profesionalisme diri agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau kebijakan pendidikan nasional serta perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan/atau seni. Kegiatan pengembangan diri dapat dilakukan melalui diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.

Sejalan dengan itu, Permendiknas Nomor 35 Tahun 2010 menyatakan bahwa: diklat fungsional adalah kegiatan guru dalam

mengikuti pendidikan atau pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru yang bersangkutan dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan kegiatan kolektif guru adalah kegiatan guru dalam mengikuti kegiatan pertemuan ilmiah atau mengikuti kegiatan bersama yang dilakukan guru baik di sekolah maupun di luar sekolah (seperti KKG/MGMP/MGBK), dan bertujuan untuk meningkatkan keprofesian guru.

Beberapa contoh materi yang dapat dikembangkan dalam kegiatan pengembangan diri, baik dalam diklat fungsional maupun kegiatan kolektif guru, antara lain: (1) perencanaan pendidikan dan program kerja; (2) pengembangan kurikulum, penyusunan RPP dan pengembangan bahan ajar; (3) pengembangan metodologi mengajar; (4) penilaian proses dan hasil pembelajaran peserta didik; (5) penggunaan dan pengembangan teknologi informatika dan komputer (TIK) dalam pembelajaran; (6) inovasi proses pembelajaran; (7) peningkatan kompetensi profesional dalam menghadapi tuntutan teori terkini; (8) penulisan publikasi ilmiah; (9) pengembangan karya inovatif; (10) kemampuan untuk mempresentasikan hasil karya; dan (11) peningkatan kompetensi lain yang terkait dengan pelaksanaan tugas-tugas tambahan atau tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah.

b. Publikasi Ilmiah

Publikasi ilmiah adalah karya tulis ilmiah yang telah dipublikasikan kepada masyarakat sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan

pengembangan dunia pendidikan secara umum. Publikasi ilmiah mencakup 3 (tiga) kelompok, yaitu:

1. Presentasi pada forum ilmiah. Dalam hal ini guru bertindak sebagai pemrasaran dan/atau nara sumber pada seminar, lokakarya, koloqium, dan/atau diskusi ilmiah, baik yang diselenggarakan pada tingkat sekolah, KKG/MGMP/MGBK, kabupaten/kota, Provinsi, Nasional, maupun internasional.
2. Publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal. Publikasi dapat berupa karya tulis hasil penelitian, makalah tinjauan ilmiah di bidang pendidikan formal dan pembelajaran, tulisan ilmiah populer, dan artikel ilmiah dalam bidang pendidikan. Karya ilmiah ini telah diterbitkan dalam jurnal ilmiah tertentu atau minimal telah diterbitkan dan diseminarkan di sekolah masing-masing. Dokumen karya ilmiah disahkan oleh kepala sekolah dan disimpan di perpustakaan sekolah. Catatan: Bagi guru yang mendapat tugas tambahan sebagai kepala sekolah, karya ilmiahnya harus disahkan oleh kepala dinas pendidikan setempat.
3. Publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru. Buku tersebut dapat berupa buku pelajaran, baik sebagai buku utama maupun buku pelengkap, modul/diktat pembelajaran per semester, buku dalam bidang pendidikan, karya terjemahan, dan buku pedoman guru. Buku tersebut harus tersedia di perpustakaan sekolah tempat guru bertugas. Keaslian buku harus ditunjukkan dengan pernyataan keaslian dari kepala sekolah atau dinas pendidikan setempat bagi guru yang mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah.

c. Karya inovatif

Karya inovatif adalah karya yang bersifat pengembangan, modifikasi atau penemuan baru sebagai bentuk kontribusi guru terhadap peningkatan kualitas proses pembelajaran di sekolah dan pengembangan dunia pendidikan, sains/teknologi, dan seni. Karya inovatif dapat berupa penemuan teknologi tepat guna, penemuan/peciptaan atau pengembangan karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum, atau penyusunan standar, pedoman, soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan yang mencakup ketiga unsur tersebut harus dilaksanakan secara berkelanjutan, agar guru selalu menjaga dan meningkatkan profesionalismenya, tidak sekedar memenuhi angka kredit. Oleh sebab itu, meskipun angka kredit seorang guru diasumsikan telah memenuhi persyaratan untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsional tertentu, guru tetap wajib melakukan kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan.

2. Prinsip Pelaksanaan Sebagai langkah awal pelaksanaan pembinaan dan pengembangan profesionalisme guru, dilakukan pemetaan profil kinerja guru dengan menggunakan instrumen evaluasi diri pada awal tahun pelajaran, yang hasilnya digunakan sebagai acuan dalam merencanakan program pengembangan keprofesian berkelanjutan yang akan dilaksanakan sepanjang tahun pelajaran. Pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan dilakukan terhadap guru yang telah maupun belum mencapai standar kompetensi yang ditetapkan. Setiap akhir tahun pelajaran, dilakukan penilaian kinerja guru, hasilnya merupakan gambaran peningkatan kompetensi yang diperoleh guru

setelah melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan pada tahun berjalan dan digunakan sebagai dasar penetapan angka kredit unsur utama dari sub-unsur pembelajaran/bimbingan pada tahun tersebut. Hasil penilaian kinerja guru tahun sebelumnya, dilengkapi hasil evaluasi diri tahun berjalan, selanjutnya digunakan sebagai acuan perencanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk tahun berikutnya.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan untuk pengembangan diri dapat dilakukan di dalam sekolah secara mandiri, dan dikelompokkan sebagai berikut:

a. Dilakukan oleh guru bekerja sama dengan guru lain dalam satu sekolah dengan program kegiatan antara lain:

- 1) mengobservasi kegiatan pembelajaran sesama guru dan memberikan saran untuk perbaikan pembelajaran;
- 2) melakukan identifikasi, investigasi, dan membahas permasalahan yang dihadapi di kelas/sekolah;
- 3) menulis modul, buku panduan peserta didik, lembar kerja peserta didik;
- 4) membaca dan mengkaji artikel dan/atau buku yang berkaitan dengan bidang dan profesi untuk membantu pengembangan pembelajaran;
- 5) mengembangkan kurikulum dan persiapan mengajar dengan memanfaatkan TIK
- 6) melaksanakan pembimbingan pada program induksi bagi guru pemula;
- 7) melakukan penelitian bersama dan menuliskan hasil penelitian tersebut;

8) Kegiatan lain terkait dengan pengembangan keprofesian guru

b. Dilakukan oleh guru melalui jaringan sekolah.

Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui jaringan sekolah dapat dilakukan dalam satu rayon (kelompok kerja/musyawarah kerja guru), antar rayon dalam kabupaten/kotatertentu, antar provinsi, bahkan dimungkinkan melalui jaringankerjasama sekolah antar negara serta kerjasama sekolah dan industri, baik secara langsung maupun melalui teknologi informasi. Kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan melalui jaringan antara lain:

- 1) kegiatan KKG/MGMP/MGBK;
- 2) pelatihan/seminar/lokakarya;
- 3) kunjungan ke sekolah lain, dunia usaha dan industri;
- 4) mengundang narasumber dari sekolah lain, komite sekolah, dinas pendidikan, pengawas, asosiasi profesi, atau dari instansi/institusi yang relevan

Pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan salah satu bagian penting dari proses pengembangan profesionalisme guru yang diperlukan untuk memberikan layanan pendidikan berkualitas dan secara individu untuk peningkatan karirnya. Pengembangan keprofesian berkelanjutan harus dilaksanakan oleh semua guru, karena selain untuk peningkatan dan pengembangan profesionalitas guru juga diperhitungkan sebagai salah satu unsur utama dalam peningkatan jenjang jabatan fungsional guru. Oleh sebab itu, pelaksanaan pengembangan keprofesian berkelanjutan perlu dilakukan secara sistematis dan terstruktur dengan melibatkan semua pihak terkait.

Dalam sistem penilaian kinerja guru, terdapat beberapa pola pendidikan dan latihan (diklat) fungsional yang dapat diklasifikasikan sebagai bagian dari pengembangan keprofesian berkelanjutan guru(PKB Guru). Diklat tersebut bertujuan antara lain untuk memperbaiki kompetensi dan/atau kinerja guru di bawah standar, memelihara/meningkatkan dan mengembangkan kompetensidan/atau kinerja guru standar/di atas standar, serta sebagai bentuk aktifitas untuk memenuhi angka kredit kenaikan pangkat/jabatan fungsional, dan pengembangan karir guru.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Subjek Penelitian

Penelitian ini menyasar kelompok guru yang tergabung dalam Kelompok Kegiatan Guru (KKG) Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam (PAI) pada Sekolah Dasar (SD) dalam Kecamatan Rappocini Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Jumlah anggota KKG PAI Kecamatan Rappocini adalah yang menyebar pada ... SD. Guru PAI adalah guru yang memiliki kualifikasi akademik sarjana bidang pendidikan agama Islam.

B. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama tiga (3) bulan mulai bulan Juni dan berakhir pada bulan September. Penelitian dilaksanakan pada sekolah-sekolah yang menjadi unit tugas guru-guru PAI yang menjadi sasaran penelitian. Aktifitas kegiatan guru sendiri dipusatkan pada 3 (tiga) sekolah, yaitu: SD Inpres Kompleks Pemerintah Daerah Makassar, SD Negeri Aroppala, dan SD Negeri IKIP 1 Makassar. Ketiga sekolah ini berdomisili dalam kota Makassar.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian tindakan (*action research*) atau selanjutnya disebut AR, yaitu penelitian yang bertujuan untuk melakukan perbaikan pada lembaga atau komunitas yang menjadi sasarannya.

Desain AR dilakukan dengan prosedur sistimatis untuk memperoleh informasi tentang dampak perbaikan baik terhadap cara atau hasil pembelajaran (Creswell, 2012: 577). Prosedur AR dikembangkan dengan berbagai cara. Lewin (Mills: 2011) menyebut dua prosedur utama, refleksi dan aksi atau tindakan. Refleksi dimaksudkan sebagai proses kontemplatif untuk menemukan permasalahan pada objek yang membutuhkan perbaikan atau perubahan. Sedang tindakan dimaksudkan sebagai implementasi dari hasil refleksi.

Taggart lebih detail mengemukakan prosedurnya. Menurutnya ada empat tahap penting yang harus dilakukan dalam setiap siklus AR, yaitu: *plan*, *action*, *evaluation* dan *reflection*. Meski berbeda, para ahli AR sepakat bahwa penelitian ini dilakukan dalam siklus-siklus dimana pada setiap siklus terdapat proses yang berulang.

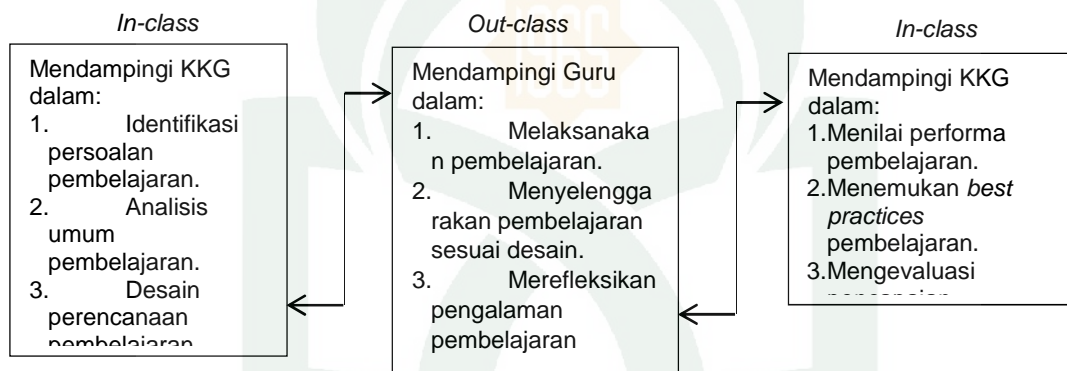
Penelitian ini mengikuti pola Lewin dengan sedikit modifikasi. Prosedur refleksi dan aksi menjadi standar prosedur untuk setiap siklus. Siklus-siklus dirancang dengan kegiatan berbeda, siklus pertama kegiatannya adalah penilaian kebutuhan (*need assessment*), kedua *training* untuk mendukung peningkatan kinerja (*enhance performance*), ketiga perencanaan (*plan*) untuk aksi, keempat implementasi aksi (*do*) dan kelima melihat hasil (*see*).

Siklus-siklus di atas dirancang dengan pola *in-out-in*, yaitu suatu pola aktifitas yang dilakukan di dalam dan di luar ruangan. Kategori *in class* adalah kategori dimana subjek dilatih atau diamati kebiasaannya dalam kinerja tertentu. Kategori *out class* adalah kategori subjek menunaikan

kinerjanya dalam suasana nyata. Gambaran tentang pola aktifitas ini dapat dilihat melalui gambar 3.1.

Aktifitas *in class* melibatkan semua unsur penelitian, guru dan pendamping (peneliti). Sedang aktifitas *out class*, peneliti mengambil jarak dan memberi keleluasaan kepada subjek untuk berkolaborasi mengampuh pembelajaran bersama dengan peserta didik.

Gambar 3.1: Pola Aktifitas Pendampingan Berkelanjutan KKG PPG



Data dikumpulkan secara triangulasi dengan mengonfirmasi berbagai data melalui cara tertentu sehingga memperoleh data yang valid (Moleong, 2009: 330).

Kegiatan *interviewing* pada umumnya dilakukan secara *face to face* antara *interviewer* dengan narasumbernya, namun dalam penelitian ini, wawancara dilangsungkan dengan model *focus discussion* dimana pewawancara memfasilitasi kegiatan diskusi dengan menggali ide-ide, gagasan-gagasan, pengalaman dan pandangan responden tentang tema yang menjadi fokus penelitian. Teknik ini diyakini menghasilkan informasi dengan validitas tinggi karena hasilnya melalui mekanisme afirmasi dan konfirmasi terbuka diantara responden,

Akan halnya pengamatan difokuskan kepada beberapa aspek yang dinilai relevan dengan pengumpulan data baik yang bersifat psikologis maupun prosedural. Aspek psikologis yang diamatai meliputi: (1) sikap responden saat menyampaikan ide atau pendapatnya; (2) *gesture* yang ditunjukkan responden saat menyatakan atau mempraktekkan pemahamannya; dan (3) keyakinan diri baik *verbal* maupun *non-verbal* responden dalam menyatakan atau mempraktekkan pemahamannya.

Aspek prosedural mengamati konsistensi implementasi rancangan (*plan*) ke dalam tindakan (*do*). Penilaian pada aspek ini lebih ditekankan untuk menilai *relevance* atau *irrelevance* artikulasi guru atas rancangan di dalam praktek. Poin ini penting untuk memastikan setiap langkah yang direncanakan dilakukan secara penuh dan sistematis. Terhadap fokus amatan di atas, maka dapat disebut pengamatan ini bersifat partisipatif (*participative observation*).

Selain pengamatan, pada setiap langkah dilakukan refleksi. Refleksi adalah proses dimana subjek menyatakan perasaannya tentang apa yang telah dilakukannya. Refleksi juga merupakan *self assessment* yang dinyatakan secara individual sehingga terbuka peluang munculnya perbedaan hasil karena sifatnya yang subjektif.

D. Teknik Pengumpulan Data

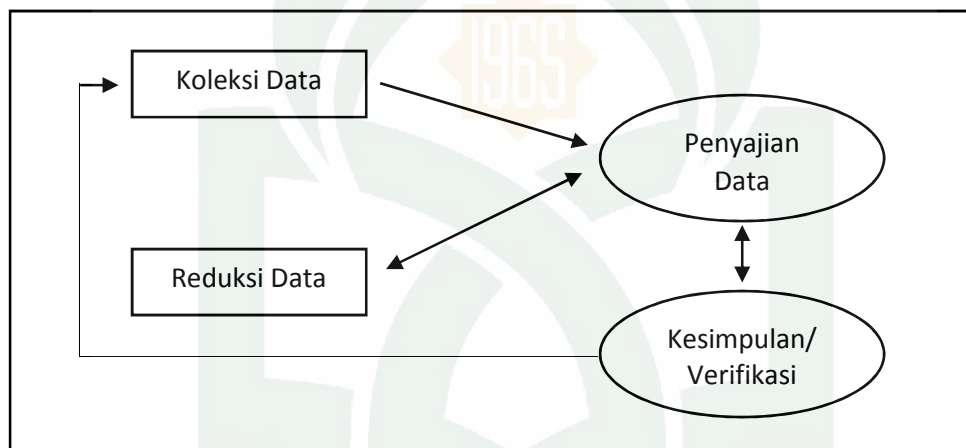
Teknik analisis data menggunakan teknik analisis data interaktif seperti dikemukakan oleh Miles dan Huberman.

Analisis data penelitian dilakukan dalam 2 (dua) tahap analisis; sebelum penelitian dan selama atau setelah proses penelitian di lapangan. Analisis sebelum penelitian meliputi: analisis kebutuhan, yaitu proses mengidentifikasi dan menetapkan prioritas penyelesaian permasalahan pembelajaran. Sedang analisis

selama dan setelah penelitian direkayasa dalam rangkaian proses *plan*, *do* dan *see* atau disingkat PDS.

Singkatnya, pengumpulan dan analisis data prosedurnya dapat dilihat melalui gambar 1.2 sebagai berikut:

Gambar 3.2
Proses Analisis Data



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Hasil penelitian

Seperti diterangkan pada bab sebelumnya, penelitian ini memuat 5 (lima) aktifitas pokok: *need assessment*, *enhancing performance*, *plan*, *do* dan *see*. Berikut muatan itu akan diterangkan secara terpisah.

a. *Need Assessment*

Kegiatan ini menghasilkan sekumpulan permasalahan yang dikembangkan menjadi bahan kegiatan selanjutnya terutama dalam merancang pelatihan untuk mendorong perbaikan kinerja (*enhancing performance*).

Beberapa permasalahan yang ditemukan sebagai berikut:

1. Guru KKG PAI lemah dalam memahami konsep kompetensi pembelajaran.

Pemahaman yang lemah terhadap konsep kompetensi pembelajaran potensial melemahkan rancangan pembelajaran yang disiapkan oleh guru. Diketahui bahwa aspek kompetensi adalah kunci sukses pencapaian tujuan pembelajaran terutama dalam KTSP dan K13. Komponen kompetensi menjadi rujukan tujuan pembelajaran. Salah dalam menafsirkannya berarti kehilangan orientasi yang berlanjut pada tidak terpenuhinya tujuan pembelajaran.

Beberapa catatan pada bagian ini menunjukkan guru kurang memahami level belajar sehingga sulit menentukan indikator capaian tujuan secara optimal. Meskipun kata kerja operational (KKO) mudah didapatkan, penggunaannya relatif tidak

sepenuhnya dapat diimplementasi ke dalam rancangan pembelajaran. Contoh berikut menggambarkan keadaan itu:

Guru merancang pembelajaran dengan KD: menjelaskan arti shalat. Rumusan indikator dalam rancangannya tertulis: (1) dapat menyebut arti shalat; (2) dapat menjelaskan rukun shalat; dan (3) dapat membaca doa setelah shalat.

Contoh di atas menunjukkan guru tidak sempurna memahami kompleksitas kompetensi pembelajaran yang diampuhya. KKO “menyebut” dapat dianalisis dengan melalui dua hal: level belajar dan batasan kompetensi. Dari sisi level belajar, menyebut dapat memenuhi kemampuan kognitif mengetahui (C1) atau memahami (C2). Apabila kata itu ditempatkan pada level C1, maka tuntutan kompetensinya adalah anak dapat menyebut definisi shalat baik secara bahasa maupun istilah. Tapi apabila ditempatkan pada level C2, maka kemampuan menyebut berkaitan dengan menyebut implikasi makna shalat baik terhadap ibadah itu sendiri maupun terhadap aspek lain, sosial misalnya.

Batasan atau *scope* kompetensi “menyebut arti” meliputi kemampuan menyebut batasan dan aspek-aspek yang menjadi kandungan konsep. Kelemahan rancangan guru di atas terdapat pada interpretasi ruang lingkup kompetensi yang tidak mengindikasikan secara langsung kemampuan menyebut arti. Poin “dapat menyebut” punya relevansi langsung dengan KD, namun poin “menjelaskan rukun” dan “membaca doa” irrelevan atau tidak mengindikasikan pencapaian KD.

2. Guru KKG PAI kesulitan memilih strategi pembelajaran yang sesuai dengan pencapaian kompetensi meliputi:

a. Kesulitan memilih metode pembelajaran yang sesuai

Keputusan untuk menggunakan suatu metode merujuk kepada kompetensi. Implikasinya, salah dalam pilihan maka capaian kompetensi akan

meleset. Beberapa guru teramati kesulitan dalam memilih strategi secara tepat. Umumnya mereka memilih metode ceramah karena dianggap paling relevan untuk pembelajaran PAI. Metode ini paling dominan digunakan guru sepanjang mengampuh mata pelajaran di dalam kelas, tanpa memperhatikan aspek stimulasi metode ini terhadap perhatian peserta didik.

Akibat dominasi penggunaan metode ceramah dalam pembelajaran mengesankan suasana kelas menjadi kaku, guru sentris dan satu arah. Tampaknya, pilihan metode ceramah karena lebih mudah dilakukan dan tidak memerlukan persiapan khusus. Beberapa guru menyatakan hanya perlu menyiapkan bahan presentasi dan lebih banyak cukup menyiapkan alur materinya. Beberapa guru menyatakan ketertarikan peserta didik kurang meskipun beberapa lagi menyebut cukup tertarik. Dalam diskusi terungkap, ketertarikan peserta belajar terhadap ceramah guru jika gurunya memiliki kemampuan komunikasi yang baik (intonasi, vibra suara, pilihan kata, seni berbicara, dll). Sebaliknya, guru dengan keterbatasan komunikasi itu relatif tidak dapat menstimulasi ketertarikan siswa.

b. Kesulitan memilih media pembelajaran yang tepat

Pemilihan media pembelajaran secara tepat adalah kunci sukses operasionalisasi strategi pembelajaran. Meskipun sifatnya sebagai alat bantu, media perlu didesain dengan benar. Desain dengan benar berarti dalam memilih media membutuhkan analisis relevansi dan kebutuhan aplikasi metode di dalam pembelajaran.

Pemilihan media, seperti dipraktekkan oleh subjek penelitian ini menunjukkan perlakuan yang relatif keliru. Guru pada umumnya memilih

media yang sudah ada atau tersedia *instant* tanpa mempertimbangkan peruntukan media yang dipilihnya. Sebagian guru memilih yang sudah ada di sekolah, sebagian lagi memanfaatkan pajangan di dalam ruang kelas. Sebagian lagi bahkan tidak menyadari telah memanfaatkan media karena kurang paham.

c. Mensintesis perangkat pembelajaran dengan alokasi waktu pembelajaran.

Alokasi waktu adalah komponen strategis lainnya untuk mencapai tujuan secara optimal. Seringkali guru hanya tahu jumlah waktu dalam setiap jam pelajaran, namun tidak mempertimbangkannya pada saat memutuskan penggunaan suatu metode dan media. Akibatnya, tidak jarang penyampaian materi pembelajaran tidak tuntas baik karena kekurangan atau kelebihan waktu.

Akan halnya guru PAI pada KKG Rappocini. Secara umum guru tidak memperhatikan alokasi waktu pembelajaran pada saat menentukan pilihan metode dan media. Kebanyakan mengalami kekurangan waktu pembelajaran karena durasi pelaksanaan proses tidak sama dengan durasi waktu yang telah ditentukan. Beberapa guru menyatakan harus menghilangkan satu atau dua item sintaksis pembelajaran agar dapat menutup pembelajaran sesuai durasi waktu mata pelajaran yang diampuhnya.

Penghilangan satu atau dua item sintaks metode memerlukan keterampilan tersendiri sebab penghilangan itu memiliki konsekuensi terhadap keseimbangan irama dalam alur penyampaian materi. Pada item tertentu, penghilangan itu dapat berarti tidak optimalnya capaian tujuan pembelajaran.

3. Guru KKG PAI kesulitan mengembangkan bahan pembelajaran.

Bahan pembelajaran disusun berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Bahan pada dasarnya disiapkan oleh guru, dipilih berdasarkan pertimbangan tujuan pembelajaran. Seringkali bahan telah disiapkan oleh penyelenggara pendidikan, seperti sekolah. Hakikatnya, inisiatif sekolah itu bagus namun tidak memberi dampak baik terhadap perilaku pembelajaran terutama guru.

Penelitian ini menunjukkan guru berpatokan sepenuhnya pada buku ajar dan menganggap bahan di luar buku ajar hanya tambahan atau suplemen saja. Keadaan ini tidak menguntungkan pembelajaran mengingat sekolah pada umumnya tidak memiliki sistem evaluasi isi bahan pembelajaran.

Evaluasi isi bahan atau juga sering disebut analisis atau telaah bahan dimaksudkan untuk memastikan bahan pembelajaran yang diadakan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran di kelas. Secara teori, jumlah bahan semestinya tidak tunggal sehingga guru atau peserta didik dapat memilih yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran.

4. Guru KKG PAI kesulitan memilih sumber yang tepat.

Seperti halnya bahan, sumber pembelajaran perlu dipilih dan disesuaikan dengan tujuan pembelajaran. Saat ini, sumber pembelajaran dapat diperoleh dengan mudah, murah dan cepat. Dalam kerangka pembelajaran kontekstual, sumber dapat berasal dari sekitar kelas atau pengalaman hidup peserta didik. Sumber pembelajaran dapat pula dari perpustakaan, media massa, sosial media, dan sumber lainnya.

Permasalahannya terletak pada kemampuan guru menentukan pilihan sumber secara tepat. Seringkali di dalam praktek guru tidak mampu melakukannya sehingga terpaksa pada buku pegangan guru yang telah disiapkan di sekolah. Situasi

itu jelas tidak menguntungkan karena desain buku ajar menuntut kekayaan sumber lain yang sering tidak tersedia secara inflisit di dalam bahan.

Perpustakaan sekolah seringkali tidak menjadi alternatif utama, padahal lembaga ini menyiapkan bahan dalam jumlah yang relatif banyak. Guru tidak mendesain pembelajaran *link* dengan perpustakaan karena dua alasan: 1) program perpustakaan yang tidak berkaitan langsung dengan program pembelajaran kelas, dan 2) tidak terlatih untuk mengorganisasi pembelajaran yang bertautan dengan perpustakaan.

5. Guru KKG PAI kesulitan melakukan evaluasi pembelajaran secara tepat.

Evaluasi adalah komponen pembelajaran yang berfungsi untuk mengukur dan menilai proses dan hasil pembelajaran. Seperti telah mafhum, sistim evaluasi pembelajaran saat ini menganut evaluasi otentik yang secara *inherence* menysar keseluruhan situasi, aktifitas dan kinerja peserta didik selama mengikuti proses pembelajaran.

Guru PAI dalam KKG Rappocini nyatanya masih lemah dalam membangun sistim evaluasi pembelajaran. Beberapa teknik dasar belum dapat diimplementasi dengan benar sesuai prinsip penilaian yang tepat. Misalnya guru masih tidak dapat menentukan sasaran evaluasi sehingga objek evaluasi secara umum masih berorientasi pada penguasaan bahan. Jelas perlakuan ini tidak tepat, oleh karena objek evaluasi seharusnya diarahkan untuk mengukur dan menilai capaian kompetensi atau tujuan pembelajaran. Kelemahan paradigmatik ini berakibat guru lemah dalam pokok-pokok berikut:

a. Mengembangkan instrumen evaluasi;

Pada poin ini, terlihat guru masih sulit menentukan indikasi ukuran yang terlihat pada rumusan indikator pencapaian kompetensi pada RPP yang guru susun. Menurut peneliti, kelemahan itu disebabkan lemahnya pemahaman akan *leveling* kompetensi. Beberapa item terlihat tidak dapat dijadikan indikator bahkan melampaui tingkatan belajar peserta didik.

b. Menetapkan standar penilaian;

Standar penilaian adalah elemen penting lain dari sistem evaluasi pembelajaran. Elemen ini sesungguhnya bersifat konsekuensial karena lemahnya pemahaman atas *leveling* kompetensi seperti telah dibahas sebelumnya.

c. Melakukan pengukuran pencapaian kompetensi.

Perlakuan ini adalah praksis dari kegiatan penilaian.

b. *Enhancing Performance*

c. *Plan*

d. *Do*

e. *See*

B. Deskripsi Hasil dalam Siklus Penelitian

C. Pembahasan Penelitian

BAB V

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kelompok KKG PAI Kota Makassar jika didampingi secara berkelanjutan akan dapat *compete* dengan guru bidang studi lainnya.
2. Siklus *plan, do* dan *see* efektif digunakan dalam perbaikan kinerja pembelajaran guru berkelanjutan.
3. Pengorganisasi pelatihan peningkatan kinerja pembelajaran guru PAI perlu diintensifkan sehingga mutu kualitas pembelajaran agama di sekolah-sekolah umum dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan



DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N. H. 1984. "*Performance = Motivation x Ability: An Integration Theoretical Analysis*", *Journal of Personality and Social Psychology*
- Departemen Agama RI. 2004. *Membiasakan Tradisi Agama*, (Jakarta: Dirjen Binbaga Islam
- Getteng, Abd Rahman, *Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika*. Yogyakarta: Graha Guru Prinitika, 2014.
- Jihad, Asep dan Suyanto, *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Erlangga Group, 2013.
- McClelland, D.C. Winter. 1971. *Motivation Economic Achievement*. New York: The Free Press,
- Mitrani, et al. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Pustaka Utama Graffiti,
- Mulyasa. E, *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Meyenangkan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008.
- Musbikin, Imam, *Guru yang Menakjubkan*. Jogjakarta: Buku Biru, 2010.
- Ramadhani, Neila, *Menjadi Guru Isnpiratif: Aplikasi Ilmu Psikologi Positif dalam Dunia Pendidikan*. Jakarta: Titian Foundation, 2012.
- Ramayulis, *Profesi & etika Keguruan*. Jakarta: Kalam Mulia, 2013.
- Samad, Sulaiman, dkk, *Profesi Keguruan*. Makassar: Penerbit FIP-UNM, 2014.
- Tabrani, Rusyan, dkk. 2000. *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV. Dinamika Karya Cipta.

Walker, James. 1980. *Performance Management*. London: Institute of
Personel and Development



DAFTAR LAMPIRAN

